

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 15 unità di personale <i>di cui:</i> n. 13 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 11 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale > 50% n. 1 a tempo parziale < 50 % a tempo determinato n. 1 a tempo pieno a tempo determinato SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO <u>n. 3 cat. D- AREA dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione</u> <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Specialista in attività amministrative e contabili n. 1 con profilo di Specialista tecnico <u>n. 7 cat. C- Area degli Istruttori</u> <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale a tempo determinato p. time per n. 6 ore sett.li n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico a tempo determinato tempo pieno
--	---	---

n. 5 cat. B- Area degli Operatori
così articolate:
 n. 3 con profilo di Collaboratore Tecnico
 n. 2 con profilo di Collaboratore socio-assistenziale a tempo parziale definito in 30 ore sett.li)

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione per l'esercizio 2022 con delibera di C.C. n. 13 del 20/04/2023:

Preso atto che " Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della legge n. 147/2013 ed hanno in conseguenza attribuito l'entrata da TARI CORRISPETTIVA e la relativa spesa, la predetta entrata TARI va contabilizzata tra le entrate correnti al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia."

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE

Entrate correnti ultimo triennio	2020 + PEF TARI	2021 + PEF TARI	2022 + PEF TARI
Dati da consuntivi approvati	€ 2.035.758,01 + 208.803,00 = 2.244.561,01 <i>a</i>	€ 1.953.887,85 + 208.803,00 = 2.162.690,85 <i>b</i>	€ 2.000.675,50 + 235.712,00 = 2.236.387,50 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	<i>TOGLI</i>	<i>TOGLI</i>	€ 10.150,00 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 2.204.396,45 (a-d)+(b-d)+(c-d)/3		

Preso atto che le spese di personale a rendiconto 2022, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, sono così riassunte:

Rendiconto di gestione 2022 (ultimo consuntivo approvato)			Euro
	Totale Macro 101 spese personale per stipendi e indennità al personale ed al segretario	+	536.203,52

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente: Spese di personale 2022 - solo macro 101 € 536.203,52 / Media entrate netto FCDE € 2.204.396,45 = 24,32 %

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,32 %**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **28,60 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **32,60 %**;
- Il Comune si colloca, al di sotto del valore soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica, rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del DM 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2022. L'Ente può pertanto incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2022, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva di Euro 630.457,38 (che corrisponde alla spesa di personale registrata a consuntivo anno 2022 di € 536.203,52 incrementata dello spazio finanziario "teorico" di tab.1 per € 94.253,86).
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

Lo spazio finanziario **teorico** disponibile per nuove assunzioni, ammesso fino al raggiungimento della soglia massima del DM **Tabella 1**, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è calcolato come segue:

€ 2.204.396,45 * 28,60 % = € 630.457,38 valore di soglia tab. 1

€ 630.457,38 - € 536.203,52 = € 94.253,86

*(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022*

SPESA MASSIMA PERSONALE 2024 AI SENSI ART. 4 DEL DM 17/MARZO 2020 = € 630.457,38 - valore di soglia teorica di spesa.

FASE TRANSITORIA (per gli anni 2020-2024) – fase transitoria in vigore fino al 2024

L'art. 5 del citato DM 17 marzo 2020 pone un ulteriore vincolo ai comuni "virtuosi", quali il nostro, stabilendo la possibilità di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1. Viene così individuata una ulteriore "soglia" per la spesa di personale che, per il 2024, ammonta ad € 782.235,72 , somma questa determinata sommando alla **spesa di personale dell'anno 2018 (€ 583.758,00)** il valore di tabella 2 del **35% per l'anno 2024 che corrisponde ad € 204.315,30.**

SPESA MASSIMA PERSONALE 2024 AI SENSI ART. 5 DEL DM 17 MARZO 2020 = € 788.073,30

Come sopra evidenziato, il limite insuperabile della spesa di personale per il 2024, per poter mettere in atto nuove assunzioni a tempo indeterminato, è costituito dal minore dei due valori, l'uno determinato ai sensi dell'art.4 (euro 630.457,00) e l'altro determinato ai sensi dell'art. 5 (euro 788.073,00).

Il limite della spesa di personale 2024 rimane, pertanto, € 630.457,00 (Tab. 1).

INCREMENTO EFFETTIVO - A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 536.203,52 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 94.253,86 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 630.457,00 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 623.250,00:

- Macro 101 stanziamento in bil prev. 2024 iniziale	€ 622.250,00
- A detrarre spese finanziate interamente da fondi PNRR	€ - 33.000,00
	<u>= € 589.250,00</u>
- A cui aggiungere programmazione fabbisogno 2024	€ + 34.000,00
<u>Totale spesa di personale previsionale 2024</u>	<u>= € 623.250,00</u>

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della di personale previsionale 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (consuntivo 2022) e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 630.457,00.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, oggetto della presente programmazione strategica.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

SPESA PERSONALE	2016	2017	2018	MEDIA ENTE
COMUNE DI CARBONARA DI PO	317366,15	315672,05	328329,64	320.455,95
COMUNE BORGOFRANCO SUL PO	286493,66	282565,84	271232,32	280.097,27
TETTO DI SPESA ASSOLUTO - valore medio triennio				600.553,22

Valore medio di riferimento del triennio precedente la Fusione 2016/2018: Euro 600.553,00

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 581.750,00

Dato atto che la spesa derivante dalle assunzioni effettuate a valere sullo spazio assunzionale concesso dal D.M. 17 marzo 2020, non sarà rilevante ai fini del rispetto del vincolo alla spesa di personale in valore assoluto ex art. 1, comma 557 della L. 296/2006 (media triennio).

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Verificato che ai sensi dell'art. 1, c. 450, lett. a), legge n. 190/2014, come modificato art. 21, D.L. n. 50/2017, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

In relazione ai limiti di spesa del personale a tempo determinato previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si dà atto che questo Ente è ricompreso tra quelli colpiti dal sisma di maggio 2012 e pertanto, ai sensi dell'art. 11, comma 4-ter del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, i vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dell'emergenza ora prorogato al 31/12/2024.

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno **2024**, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto della normativa vigente:

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: Euro 7.000,00:

- € 7.000,00 spesa a carico ente per un incarico ai sensi c. 557 art. 1 Legge 30/12/2014 n. 311, per un massimo di n. 6 ore settimanali di un Agente di Polizia Locale qualificato in affiancamento al vigile comunale, necessario per garantire un servizio di pattugliamento sul vasto territorio comunale derivante dalla fusione degli estinti comuni.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni rese dai Responsabili di Area rese in data 18/01/2024 e acquisite al Protocollo dell'Ente n. 504 del 19/01/2024, con esito NEGATIVO.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Il Comune di BORGOCARBONARA non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale

a) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

L'AREA TECNICA necessita di implementazione di personale con profilo di Istruttore Tecnico in relazione alla numerosità ed alla complessità nella gestione dei lavori pubblici avviati ed in programmazione, alla specificità delle procedure per l'accesso e la rendicontazione dei bandi finalizzati all'acquisizione di risorse per il finanziamento di opere pubbliche, oltre in conseguenza della innovazione digitale di tutte le fasi di gestione dei contratti ed appalti pubblici.

Il Comune INTENDE REALIZZARE NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NELLA PROGRAMMAZIONE 2024/2026 così definite:

-N. 1 unità AREA ISTRUTTORI -ISTRUTTORE TECNICO - AREA TECNICA per servizio lavori pubblici – tempo pieno e tempo indeterminato dal 2024 - costo stipendi ed oneri c .ente = € 34.000,00 oltre Irap.

In ragione delle necessità connesse ai finanziamenti PNRR, alle pratiche Sisma residue e ad un maggior controllo del territorio, sono previste per l'anno 2024 assunzioni a tempo determinato come dettagliate nel successivo punto e).

c) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di

		<p>bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 24/01/2024.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p><i>NON PREVISTE.</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>In caso di cessazione dal servizio di personale, la relativa sostituzione potrà avvenire attivando le procedure di scorrimento di graduatorie in corso di validità o mediante concorso pubblico.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>In caso di cessazione dal servizio di personale, la relativa sostituzione potrà avvenire attivando le procedure di mobilità volontarie.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p><i>NON PREVISTE</i></p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2024-2026 alcuni incarichi di personale a tempo determinato a supporto dell'area tecnica per sopperire alle carenze di organico a fronte dei gravosi impegni a carico dell'ente in materia di gestione-monitoraggio-rendicontazione dei lavori pubblici prevalentemente derivanti dagli interventi di ripristino danni dal sisma del maggio 2012, attivati da entrambi gli estinti Comuni e finanziati dai contributi assegnati dalla struttura commissariale regionale.</p> <p>Rilevata inoltre la necessità di garantire un servizio di pattugliamento sul vasto territorio comunale con personale di polizia locale qualificato in affiancamento al vigile comunale.</p> <p><u>Per le suddette finalità si prevede la seguente spesa di personale da assumere a tempo determinato con le seguenti modalità:</u></p> <p>- n. 1 incarico a tempo determinato di un agente di polizia locale – cat. C - ai sensi dell'art. 1 c. 557 - Legge 30/12/2014 n.311 per un massimo di n. 6 ore settimanali oltre il normale orario di lavoro svolto presso un'altra amministrazione comunale per una spesa complessiva di € 7.000,00;</p> <p>- n. 1 Istruttore Tecnico a tempo determinato per il periodo marzo 2023 – marzo 2026</p> <p>Il Comune di Borgocarbonara, essendo soggetto attuatore di progetto finanziato con fondi a valere sul PNRR (progetto di riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica – alloggi popolari in località Bonizzo – efficientamento energetico e miglioramento sismico del fabbricato con destinazione alloggi popolari), ha potuto richiedere un contributo a valere sul Fondo assunzioni PNRR ex art. 31 bis, co. 5 DL 152/2021.</p>

		<p>Il predetto contributo è stato accordato al Comune come segue: euro 35.500,00 per gli anni dal 2023 al 2025 ed euro 8.753,42 per l'anno 2026.</p> <p>Questo trasferimento è utilizzato per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore tecnico cat c (area istruttori come riclassificato dal nuovo CCNL) col fine di supportare l'Ufficio Tecnico comunale nelle pratiche relative agli adempimenti connessi al progetto PNRR di cui il Comune è soggetto attuatore.</p> <p><u>La spesa per il suddetto personale PNRR non rientra nei limiti di spesa di personale previsti dalla normativa ed è interamente finanziata dal contributo statale.</u></p> <p>-n.1 incarico a tempo determinato di un istruttore amministrativo/tecnico o funzionario amministrativo/tecnico a tempo pieno o a tempo parziale fino a concorrenza del trasferimento regionale. Figura in supporto all'ufficio tecnico comunale per la gestione delle pratiche relative alla gestione-monitoraggio-rendicontazione dei lavori pubblici finanziati dai contributi per la ricostruzione delle aree colpite dal sisma del maggio 2012.</p> <p>Figura, inoltre che potrà essere individuata anche con il ricorso alle agenzie di lavoro interinale a tempo determinato fino al 31 dicembre 2024.</p> <p>A seguito della proroga a tutto il 31/12/2024, i sindaci dei Comuni coinvolti nel riparto del Fondo per la ricostruzione delle aree colpite dal sisma del maggio 2012 sottoscrivono un accordo nel quale si sono previste risorse economiche trasferite dalla Struttura Commissariale di Regione Lombardia finalizzate all'acquisizione di personale integrativo da assumere con contratti di lavoro flessibile fino al 31/12/2024. La quota di contributo a favore dell'Ente è di € 26.751,00 (oneri compresi).</p> <p><u>La spesa per il suddetto personale "Accordo sisma" non rientra nei limiti di spesa di personale previsti dalla normativa ed è interamente finanziata dal contributo statale.</u></p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p><u>NON PREVISTE</u></p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>-</p>	<p>Il Comune di Borgocarbonara è un ente con meno di 50 dipendenti. Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022. Si ritiene tuttavia opportuno indicare i principali corsi di formazione che saranno attivati nel corso dell'anno 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione in materia di transizione al digitale; - Formazione in materia di trasparenza ed anticorruzione; - Formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; - Formazione in materia di nuovo codice dei contratti pubblici. 	